



LEI COMPLEMENTAR N. 0213 : , DE 22 DE dezembro

DE 2015

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores públicos ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde e dá outras providências.

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores públicos ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o caput deste artigo abrange somente os Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde estatutários, submetidos ao regime jurídico de direito público.

§ 2º Os Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde estatutários estão submetidos às disposições da Lei nº 6.794/90 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza).

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS tem como princípios e diretrizes:

I — investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, e garantia do desenvolvimento profissional no cargo, através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II — estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

III — organização dos cargos públicos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS



Câmara Municipal de Fortaleza



Art. 3º Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos:

I — Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde do Município de Fortaleza, que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoal;

II — Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;

III — Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público de provas ou provas e títulos, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

IV — Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz salarial hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional ou tempo de serviço no exercício das atividades do cargo ocupado;

V — Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do cargo e estágio de carreira;

VI — Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O quadro de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde (SMS) fica acrescido dos cargos descritos no Anexo I organizado em carreiras, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões, oriundos da transformação, em cargos públicos, dos empregos públicos criados pelas Leis Complementares nºs 26/2005, 65/2009 e 45/2007.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art. 5º O PCCS dos servidores ocupantes dos cargos de Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde, resultante da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta Lei, fica estruturado em 5 (cinco) estágios de carreira, na forma do Anexo II.

Art. 6º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS de que trata esta Lei fica composto pelos seguintes capítulos:

I — do ingresso na carreira;



- II — jornada de trabalho;
- III — das formas de desenvolvimento;
- IV — do Incentivo de Titulação;
- V — da remuneração;
- VI — da matriz salarial hierárquica;
- VII — do enquadramento;
- VIII — das disposições finais.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos de que trata o caput deste artigo são os previstos no Anexo III desta Lei.

Art. 8º O provimento dos cargos dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial do primeiro estágio de carreira da matriz salarial hierárquica, seguindo os perfis existentes no Anexo IV desta Lei.

Art. 9º Compete à Secretaria Municipal da Saúde (SMS) tomar as providências para a integração do servidor admitido, por meio de treinamento introdutório, de caráter obrigatório, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, direitos e deveres, formas de desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos no Anexo VII.

Parágrafo único. O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento-base do servidor.



Art. 11. A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando atender às ações de combate à epidemia e prevenção de doenças, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal da Saúde e pelo Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Parágrafo único. A definição da jornada de trabalho de que trata o art. 10 desta Lei deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

CAPÍTULO VII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão por tempo de serviço e por promoção por capacitação.

§ 1º A progressão por tempo de serviço e a promoção por capacitação consistem na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, observados os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 2º A mudança de estágio de carreira ocorrerá quando o servidor atingir o último padrão de vencimento do estágio em que se encontra, podendo a mudança se dar em virtude da concessão de progressão por tempo de serviço ou promoção por capacitação, o que ocorrer primeiro.

Art. 13. Não se beneficiarão dos processos de Promoção por Capacitação e Progressão por Tempo de Serviço os servidores que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses:

I — tiver incorrido em mais de 10 (dez) faltas não justificadas durante o período de 24 (vinte e quatro) meses;

II — tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma Progressão/Promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório.

SEÇÃO I

PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

Art. 14. A Promoção por Capacitação dar-se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos compatíveis com o cargo ocupado e carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo V.

§ 1º Para efeito de Promoção por Capacitação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos, conforme citado no caput deste artigo, desde que mantenha o foco na área de atuação.



§ 2º A carga horária mínima para cada curso será de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos promovidos pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima deve ser de 20 (vinte) horas.

§ 3º Para todos os efeitos, os certificados de que trata o caput deste artigo só poderão ser apresentados uma única vez.

§ 4º Haverá Promoção por Capacitação a cada 36 (trinta e seis) meses, a contar da implantação da primeira Promoção.

Art. 15. A primeira Promoção por Capacitação dar-se-á conforme estabelecido no Capítulo XI "Do Enquadramento" desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Após a primeira Promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária mínima para promoção por capacitação permanece sendo a definida no Anexo V desta Lei.

SEÇÃO II

PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 16. Haverá Progressão por Tempo de Serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase de enquadramento.

Art. 17. Para concessão desta forma de Progressão, será levado em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza.

Art. 18. Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei nº 6.794/90, bem como para exercer mandato eletivo em entidades de representação sindical e as demais exceções previstas em Lei.

CAPÍTULO VIII

DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 19. A qualificação dos servidores de que trata esta Lei Complementar, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação.

Parágrafo único. O Incentivo de Titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.



Câmara Municipal de Fortaleza



Art. 20. O Incentivo de Titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o cargo ao qual pertença.

§ 1º Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme o Anexo VI.

§ 2º Os cursos de graduação e pós-graduação (lato sensu) para fins de concessão do Incentivo de Titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 3º Para todos os efeitos de concessão deste benefício, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez.

§ 4º Os percentuais de Incentivo de Titulação previstos no Anexo VI não são cumuláveis entre si.

§ 5º Portaria do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido.

Art. 21. A regra de implantação do Incentivo de Titulação obedecerá aos seguintes critérios:

I — em novembro de 2016, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade;

II — em novembro de 2017, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir entre 30 (trinta) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

III — em novembro de 2018, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir entre 18 (dezoito) e 30 (trinta) anos de idade.

Art. 22. Finalizada a etapa de implantação do Incentivo de Titulação em 2018, conforme inciso IV do art. 23 desta Lei, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme previsto no Capítulo VIII e Anexo VI desta Lei.

CAPÍTULO IX

DA REMUNERAÇÃO

Art. 23. A composição da remuneração deste PCCS dar-se-á da seguinte forma:

I — vencimento-base;

II — Incentivo de Titulação;

III — Gratificação de produtividade de campo;

IV — vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.



§ 1º Fica criada a Gratificação de Produtividade de Campo, devida, exclusivamente, aos servidores ocupantes do cargo de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, no percentual de até 10% (dez por cento) incidente sobre o valor definido para o piso salarial profissional nacional da carreira de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias.

§ 2º A Gratificação de Produtividade de Campo será devida a partir de primeiro de janeiro de 2018, e será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance de metas, segundo critérios a serem definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º A Gratificação de Produtividade de Campo somente poderá ser implantada após a regulamentação de que trata o parágrafo anterior.

Art. 24. O vencimento-base corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do estágio de carreira ocupado pelo servidor.

Art. 25. A matriz salarial hierárquica com os respectivos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo VII deste plano, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte.

Art. 26. O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento-base de referência em que se encontra o servidor.

CAPÍTULO X

DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 27. A matriz salarial hierárquica dos cargos definidos nesta Lei tem a seguinte composição:

I — 5 (cinco) estágios de carreira;

II — 6 (seis) referências para cada estágio de carreira.

CAPÍTULO XI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 28. O enquadramento do servidor neste PCCS dar-se-á no cargo, no estágio de carreira, e no padrão de vencimento correspondente à sua situação funcional, quando da vigência desta Lei Complementar, considerando ainda o tempo de serviço no Município de Fortaleza.

Parágrafo único. Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, serão arredondadas para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses.



Art. 29. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

Art. 30. O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento neste PCCS será considerado da data de admissão na Prefeitura Municipal de Fortaleza, cujo ingresso tenha se dado por concurso ou seleção pública, até a data da publicação desta Lei Complementar.

Art. 31. O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em 2 (duas) fases:

I — primeira fase, 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei, considerando:

a) enquadramento no cargo, nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I;

b) enquadramento no padrão de vencimento, considerando para cada 5 (cinco) anos de serviço o deslocamento de 1 (uma) referência na tabela salarial vigente;

II — segunda fase, 12 (doze) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos a partir de janeiro de 2008, garantindo assim a primeira Promoção por Capacitação.

Parágrafo único. Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecidos e/ou credenciados pelo Município.

Art. 32. O enquadramento dos Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde neste PCCS será automático.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG), em até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento no Diário Oficial do Município (DOM).

Art. 34. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da Secretaria Municipal da Saúde (SMS), podendo ser suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 35. Será criada uma comissão setorial com perfil técnico, paritária, com representantes da Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG) e da Secretaria Municipal da Saúde (SMS) e dos servidores, definida em portaria, a qual encaminhará os processos de promoção por capacitação, progressão por tempo de serviço e Incentivo de Titulação para a SEPOG, a quem caberá o poder de decisão.



Câmara Municipal de Fortaleza



Art. 36. Fica alterado para o regime estatutário o regime jurídico dos Agentes de Combate às Endemias e dos Agentes Comunitários de Saúde que, na data de publicação desta Lei Complementar, ainda permanecem sob o regime celetista, passando os mesmos a se submeterem ao Regime Próprio de Previdência Social e aos ditames da Lei nº 6.794/90 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza), em virtude do disposto no art. 39 da Constituição Federal, que determina a instituição de regime jurídico único.

Art. 37. Fica extinta a Indenização de Campo de que trata o art. 5º-A da Lei Complementar nº 0026/2005, acrescido pela Lei Complementar nº 0065/2009, em razão de sua incorporação ao vencimento-base previsto no Anexo VII desta Lei Complementar.

Art. 38. Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a conceder Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) ao Agente de Combate às Endemias ou ao Agente Comunitário de Saúde que porventura venha a sofrer decréscimo salarial nominal em razão da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituídos por esta Lei Complementar, em homenagem ao disposto no inciso XV, artigo 37, da Constituição Federal.

Art. 39. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Fortaleza, em *22* de *dezembro* de 2015.


ROBERTO CLÁUDIO RODRIGUES BEZERRA
Prefeito Municipal de Fortaleza



ANEXO I, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0213 /2015



DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS ATUAIS

CARGO	QUANTITATIVO
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	1.524
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	2.509



ANEXO II, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 213 /2015.

ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

CARGO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				
	B				
	ESTÁGIO DE CARREIRA				
	I	II	III	IV	V
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS					
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE					

A



ANEXO III, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO
B	AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	<ul style="list-style-type: none">• Ensino Médio Completo• Ter concluído com aproveitamento o Curso Introdutório de Formação
	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	<ul style="list-style-type: none">• Ensino Médio Completo• Ter concluído com aproveitamento o Curso Introdutório de Formação• Residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do concurso público



ANEXO IV, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 213 /2015.

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

1. CARGO: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE (ACS)	1.1 REQUISITOS DE ESCOLARIDADE Ensino Médio Completo e Curso Introdutório de Formação.
<p>1.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATRIBUIÇÕES: Trabalhar na equipe de saúde da família; auxiliar as pessoas e os serviços de promoção e proteção da saúde; realizar em conjunto com a equipe atividades de planejamento e avaliação das ações de saúde no âmbito da adstrição da unidade básica de saúde; identificar situações de risco individual e coletivo; identificar e estimular os potenciais de saúde da comunidade; promover ações de educação e saúde com indivíduos, famílias e grupos comunitários; orientar, acompanhar e encaminhar pessoas que demandem cuidados em saúde; realizar e registrar visitas domiciliares; estimular a inclusão social; notificar aos serviços de saúde as doenças que necessitam vigilância; efetuar o cadastramento das famílias da microárea, consolidando e analisando os dados obtidos; estimular a participação comunitária em ações de saúde; estabelecer articulação com equipamentos sociais e políticas públicas; realizar mapeamento institucional, demográfico e social de sua microárea; preencher formulários dos sistemas de informações pertinentes ao Programa de Saúde da Família; atuar no controle das doenças epidêmicas; identificar as condições ambientais e sanitárias que constituem risco para a saúde da comunidade, informando à equipe de saúde e à população, como também buscar soluções coletivas; participar das ações de saneamento básico e melhoria do meio ambiente; acompanhar as condições de saúde das crianças, prioritariamente até 5 (cinco) anos de idade; orientar e acompanhar gestantes e suas famílias quanto ao pré-natal, parto e puerpério; incentivar a vacinação: estimular o aleitamento materno e os cuidados aos recém-nascidos e às crianças; executar o controle das doenças diarreicas; prevenir doenças respiratórias; prestar orientações sobre cuidados de higiene; executar tarefas afins; exercer atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do Gestor Municipal.</p>	

2. CARGO: AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS (ACE)	2.1 REQUISITOS DE ESCOLARIDADE Ensino Médio Completo e Curso Introdutório de Formação.
<p>2.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATRIBUIÇÕES: Executar atividades de Controle Vetorial com a principal função de descobrir focos, destruir e evitar a formação dos criadouros, bem como impedir a reprodução de vetores; identificar situações de risco individual e coletivo; identificar e estimular os potenciais de saúde da comunidade; auxiliar as pessoas e os serviços na promoção e proteção da saúde; promover ações de educação em saúde com indivíduos, famílias e grupos comunitários; orientar e encaminhar pessoas que demandem cuidados em saúde; realizar e registrar visitas domiciliares de acordo com metas estabelecidas por bairros; estimular a inclusão social; notificar aos serviços de saúde as doenças que necessitam vigilância; efetuar o cadastramento dos imóveis do Município consolidando e analisando os dados obtidos; estimular a participação comunitária em ações de saúde; preencher formulários dos sistemas de informações pertinentes ao Programa de Controle de Endemias; atuar no controle das doenças endêmicas e epidêmicas; identificar as condições ambientais e sanitárias que constituem risco para a saúde da comunidade, informando à equipe de saúde e à população, como também buscando soluções coletivas; colaborar com ações de vigilância sanitária e de melhoria do meio ambiente; exercer atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do Gestor Municipal.</p>	

T



ANEXO V, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 213/2015.

TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA MÍNIMA EXIGIDA DE CAPACITAÇÃO
I	120
II	120
III	120
IV	120
V	120



ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0273/2015.

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE À EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
ENSINO MÉDIO	MÉDIO PROFISSIONALIZANTE	8%
	CURSO SUPERIOR SEQUENCIAL/TECNÓLOGO	9%
	GRADUAÇÃO	10%
	ESPECIALIZAÇÃO	15%



ANEXO VII, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 213 /2015.

MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Carga Horária: 40 horas semanais

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação				
	B				
	Estágio de Carreira				
	I	II	III	IV	V
1	1.014,00	1.175,51	1.362,76	1.579,82	1.831,46
2	1.034,28	1.199,03	1.390,01	1.611,42	1.868,09
3	1.054,97	1.223,01	1.417,81	1.643,65	1.905,46
4	1.076,06	1.247,47	1.446,17	1.676,52	1.943,57
5	1.097,59	1.272,42	1.475,09	1.710,05	1.982,44
6	1.119,54	1.297,86	1.504,59	1.744,25	2.002,09

Art. 9º - Constituem receitas do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB), além de outras que venham a ser instituídas: I — valores em dinheiro correspondentes à Outorga Onerosa do Direito de Construir acima do índice de aproveitamento máximo da respectiva zona; II — valores em dinheiro correspondentes à venda de títulos consistentes em Certificados de Potencial Adicional de Construção (CEPACs) oriundos de operações urbanas consorciadas; III — 60% (sessenta por cento) da receita proveniente da aplicação de multas decorrentes de infrações à legislação urbanística arrecadadas através da Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS); IV — receita proveniente da aplicação de multas decorrentes de infrações à legislação urbanística arrecadadas através do Município de Fortaleza; V — valores em dinheiro resultantes da venda, pelo Município, de áreas remanescentes de desapropriação efetuada para a realização de operações urbanas consorciadas; VI — rendas provenientes de aplicações de seus próprios recursos; VII — outras receitas a ele destinadas. Art. 10 - Os recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ser aplicados: I — na execução de projetos que visem à implantação e ao desenvolvimento de políticas públicas urbanísticas; II — na execução de programas de manutenção e conservação urbanística; III — na execução de programas e projetos decorrentes da Lei Complementar nº 0062, de 02 de fevereiro de 2009; IV — na execução de programas de urbanização e de obras de infraestrutura nas zonas adensadas com carência de serviços; V — na execução de programas de cunho social prioritariamente voltados para as regiões mais carentes do município; VI — na execução de projetos e obras pertinentes e operações urbanas consorciadas, inclusive indenizações por desapropriações. § 1º - Até 2% (dois por cento) da arrecadação do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ser destinados para custear despesas de custeio e de investimento da Secretaria Municipal do Urbanismo e Meio Ambiente (SEUMA). § 2º - Nos casos em que o aporte de receitas vinculadas a operações urbanas consorciadas ocorram posteriormente à realização da despesa, e esta houver sido custeada por recursos do Tesouro Municipal, os recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ser utilizados para o ressarcimento das referidas despesas. § 3º - Os recursos decorrentes de operações urbanas consorciadas, quando superiores ao investimento previsto, deverão ser aplicados exclusivamente na própria operação urbana consorciada, consoante dispõe o § 1º do art. 33 da Lei Federal nº 10.257, de 10 de julho de 2001. § 4º - Os programas, projetos e atividades financiados com recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ter suas dotações orçamentárias consignadas nos órgãos e entidades executoras integrantes do Poder Executivo Municipal, com fonte de recurso identificada por código próprio denominado "Recursos Provenientes do FUNDURB". § 5º - As despesas relativas ao ressarcimento de valores recolhidos indevidamente ao Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) serão suportadas pelos recursos do próprio Fundo.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 - Ficam criados os seguintes cargos em comissão: 1 (um) cargo de Coordenador, simbologia DNS-3; 2 (dois) cargos de Assistente Técnico, simbologia DAS-1; e 1 (um) cargo de Auxiliar Técnico, simbologia DAS-2. Parágrafo Único - Para dar suporte à criação dos cargos de que trata o parágrafo anterior, ficam extintas as funções de Coordenador Executivo, Assistente Técnico I, Assistente Técnico II, com remuneração equivalente, respectivamente, às simbologias DNS-3, DAS-1 e DAS-2, previstas no § 3º do art. 5º da Lei nº 7.909, de 17 de junho de 1996, acrescido pela Lei nº 10.074, de 28 de junho de 2013. Art. 12 - O Chefe do Poder Executivo regulamentará o Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar. Art. 13 - Aplica-se ao Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB),

no que couber, o disposto na Lei Federal nº 4.320/64. Art. 14 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação. Art. 15 - Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial as Leis nº 7.909, de 17 de junho de 1996, 10.074, de 28 de junho de 2013, e 10.280, de 19 de dezembro de 2014. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 22 de dezembro de 2015. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

*** **

LEI COMPLEMENTAR Nº 0212, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2015.

Altera a Lei Complementar nº 0169/2014, que dispõe sobre a gestão democrática e participativa da rede pública municipal de ensino de Fortaleza, institui o Programa Municipal de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (PMDE), modifica o Estatuto do Magistério de Fortaleza e dá outras providências.

FAÇO SABER A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI: Art. 1º - O art. 89 da Lei Complementar nº 0169, de 12 de setembro de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 89. A Gratificação de Permanência em Serviço será devida a todos os servidores do Núcleo de Atividades Específicas da Educação que: I – estejam lotados no Sistema Municipal de Ensino de Fortaleza em ambiente diverso ao da escola; II – estejam exercendo cargo em comissão no âmbito do Sistema Municipal de Ensino de Fortaleza; III – tenham sido colocados à disposição do Gabinete do Prefeito, da Secretaria Municipal de Governo, da Secretaria Municipal das Finanças, da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, da Controladoria Geral do Município, da Procuradoria Geral do Município e do Instituto de Planejamento de Fortaleza. § 1º - Os servidores cedidos ou colocados à disposição da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não farão jus à Gratificação de Permanência em Serviço, salvo na hipótese prevista no inciso III deste artigo. § 2º - Para custeio da Gratificação de Permanência em Serviço a que se refere este artigo serão observadas a Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004, e dá outras providências, bem como a Lei Federal n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes, e bases da educação nacional. Art. 2º - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir da publicação da Lei Complementar nº 0169, de 12 de setembro de 2014, revogando-se disposições em contrário. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 22 de dezembro de 2015. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

*** **

LEI COMPLEMENTAR Nº 0213, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2015.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores públicos ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde e dá outras providências.

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores públicos ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar. § 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o caput deste artigo abrange somente os Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde estatutários, submetidos ao regime jurídico de direito público. § 2º - Os Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde estatutários estão submetidos às disposições da Lei nº 6.794/90 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza). Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS tem como princípios e diretrizes: I — investidora no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, e garantia do desenvolvimento profissional no cargo, através dos instrumentos previstos nesta Lei; II — estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos municípios, bem como ao desenvolvimento institucional; III — organização dos cargos públicos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º - Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos: I — Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde do Município de Fortaleza, que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoal; II — Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento; III — Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público de provas ou provas e títulos, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade; IV — Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz salarial hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional ou tempo de serviço no exercício das atividades do cargo ocupado; V — Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do cargo e estágio de carreira; VI — Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º - O quadro de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde (SMS) fica acrescido dos cargos descritos no Anexo I organizado em carreiras, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões, oriundos da transformação, em cargos públicos, dos empregos públicos criados pelas Leis Complementares nºs 26/2005, 65/2009 e 45/2007.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art. 5º - O PCCS dos servidores ocupantes dos cargos de Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde, resultante da aplicação das diretrizes esta-

belecidas nesta Lei, fica estruturado em 5 (cinco) estágios de carreira, na forma do Anexo II. Art. 6º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS de que trata esta Lei fica composto pelos seguintes capítulos: I — do ingresso na carreira; II — jornada de trabalho; III — das formas de desenvolvimento; IV — do Incentivo de Titulação; V — da remuneração; VI — da matriz salarial hierárquica; VII — do enquadramento; VIII — das disposições finais.

CAPÍTULO V DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º - O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentária. Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos de que trata o caput deste artigo são os previstos no Anexo III desta Lei. Art. 8º - O provimento dos cargos dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial do primeiro estágio de carreira da matriz salarial hierárquica, seguindo os perfis existentes no Anexo IV desta Lei. Art. 9º - Compete à Secretaria Municipal da Saúde (SMS) tomar as providências para a integração do servidor admitido, por meio de treinamento introdutório, de caráter obrigatório, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, direitos e deveres, formas de desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABALHO

Art. 10º - A jornada de trabalho fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos no Anexo VII. Parágrafo único. O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento-base do servidor. Art. 11º - A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando atender às ações de combate à epidemia e prevenção de doenças, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal da Saúde e pelo Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão. Parágrafo único. A definição da jornada de trabalho de que trata o art. 10 desta Lei deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

CAPÍTULO VII DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12º - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão por tempo de serviço e por promoção por capacitação. § 1º - A progressão por tempo de serviço e a promoção por capacitação consistem na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, observados os critérios estabelecidos nesta Lei. § 2º - A mudança de estágio de carreira ocorrerá quando o servidor atingir o último padrão de vencimento do estágio em que se encontra, podendo a mudança se dar em virtude da concessão de progressão por tempo de serviço ou promoção por capacitação, o que ocorrer primeiro. Art. 13º - Não se beneficiarão dos processos de Promoção por Capacitação e Progressão por Tempo de Serviço os servidores que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses: I — tiver incorrido em mais de 10 (dez) faltas não justificadas durante o período de 24 (vinte e quatro) meses; II — tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma Progressão/Promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório.

SEÇÃO I PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

Art. 14 - A Promoção por Capacitação dar-se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos

compatíveis com o cargo ocupado e carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo V. § 1º - Para efeito de Promoção por Capacitação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos, conforme citado no caput deste artigo, desde que mantenha o foco na área de atuação. § 2º - A carga horária mínima para cada curso será de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos promovidos pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima deve ser de 20 (vinte) horas. § 3º - Para todos os efeitos, os certificados de que trata o caput deste artigo só poderão ser apresentados uma única vez. § 4º - Haverá Promoção por Capacitação a cada 36 (trinta e seis) meses, a contar da implantação da primeira Promoção. Art. 15 - A primeira Promoção por Capacitação dar-se-á conforme estabelecido no Capítulo XI "Do Enquadramento" desta Lei Complementar. Parágrafo Único - Após a primeira Promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária mínima para promoção por capacitação permanece sendo a definida no Anexo V desta Lei.

SEÇÃO II PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 16 - Haverá Progressão por Tempo de Serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase de enquadramento. Art. 17 - Para concessão desta forma de Progressão, será levado em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza. Art. 18 - Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei nº 6.794/90, bem como para exercer mandato eletivo em entidades de representação sindical e as demais exceções previstas em Lei.

CAPÍTULO VIII DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 19º - A qualificação dos servidores de que trata esta Lei Complementar, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação. Parágrafo único - O Incentivo de Titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados. Art. 20º - O Incentivo de Titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o cargo ao qual pertença. § 1º - Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme o Anexo VI. § 2º - Os cursos de graduação e pós-graduação (lato sensu) para fins de concessão do Incentivo de Titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação. § 3º - Para todos os efeitos de concessão deste benefício, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez. § 4º - Os percentuais de Incentivo de Titulação previstos no Anexo VI não são cumuláveis entre si. § 5º - Portaria do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido. Art. 21 - A regra de implantação do Incentivo de Titulação obedecerá aos seguintes critérios: I — em novembro de 2016, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade; II — em novembro de 2017, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir entre 30 (trinta) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade; III — em novembro de 2018, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir entre 18 (dezoito) e 30 (trinta) anos de idade. Art. 22 - Finalizada a etapa de implantação do Incentivo de Titulação em

2018, conforme inciso IV do art. 23 desta Lei, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme previsto no Capítulo VIII e Anexo VI desta Lei.

CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO

Art. 23 - A composição da remuneração deste PCCS dar-se-á da seguinte forma: I — vencimento-base; II — Incentivo de Titulação; III — Gratificação de produtividade de campo; IV — vantagens pecuniárias previstas em legislação específica. § 1º - Fica criada a Gratificação de Produtividade de Campo, devida, exclusivamente, aos servidores ocupantes do cargo de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, no percentual de até 10% (dez por cento) incidente sobre o valor definido para o piso salarial profissional nacional da carreira de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias. § 2º - A Gratificação de Produtividade de Campo será devida a partir de primeiro de janeiro de 2018, e será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance de metas, segundo critérios a serem definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal. § 3º - A Gratificação de Produtividade de Campo somente poderá ser implantada após a regulamentação de que trata o parágrafo anterior. Art. 24 - O vencimento-base corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do estágio de carreira ocupado pelo servidor. Art. 25 - A matriz salarial hierárquica com os respectivos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo VII deste plano, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Art. 26 - O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento-base de referência em que se encontra o servidor.

CAPÍTULO X DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 27. A matriz salarial hierárquica dos cargos definidos nesta Lei tem a seguinte composição: I — 5 (cinco) estágios de carreira; II — 6 (seis) referências para cada estágio de carreira.

CAPÍTULO XI DO ENQUADRAMENTO

Art. 28 - O enquadramento do servidor neste PCCS dar-se-á no cargo, no estágio de carreira, e no padrão de vencimento correspondente à sua situação funcional, quando da vigência desta Lei Complementar, considerando ainda o tempo de serviço no Município de Fortaleza. Parágrafo Único - Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, serão arredondadas para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses. Art. 29 - O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade. Art. 30 - O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento neste PCCS será considerado da data de admissão na Prefeitura Municipal de Fortaleza, cujo ingresso tenha se dado por concurso ou seleção pública, até a data da publicação desta Lei Complementar. Art. 31 - O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em 2 (duas) fases: I — primeira fase, 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei, considerando: a) enquadramento no cargo, nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I; b) enquadramento no padrão de vencimento, considerando para cada 5 (cinco) anos de serviço o deslocamento de 1 (uma) referência na tabela salarial vigente; II — segunda fase, 12 (doze) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos a partir de janeiro de 2008, garantindo assim a primeira Promoção por Capacitação. Parágrafo Único - Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecidos e/ou credenciados pelo Município.

Art. 32 - O enquadramento dos Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde neste PCCS será automático.

CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33 - O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG), em até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento no Diário Oficial do Município (DOM). Art. 34 - As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da Secretaria Municipal da Saúde (SMS), podendo ser suplementadas em caso de insuficiência. Art. 35 - Será criada uma comissão setorial com perfil técnico, paritária, com representantes da Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG) e da Secretaria Municipal da Saúde (SMS) e dos servidores, definida em portaria, a qual encaminhará os processos de promoção por capacitação, progressão por tempo de serviço e Incentivo de Titulação para a SEPOG, a quem caberá o poder de decisão. Art. 36 - Fica alterado para o regime estatutário o regime jurídico dos Agentes de Combate às Endemias e dos Agentes Comunitários de Saúde que, na data de publicação desta Lei Complementar, ainda permanecem sob o regime celetista, passando os mesmos a se submeterem ao Regime Próprio de Previdência Social e aos ditames da Lei nº 6.794/90 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza), em virtude do disposto no art. 39 da Constituição Federal, que determina a instituição de regime jurídico único. Art. 37 - Fica extinta a Indenização de Campo de que trata o art. 5º-A da Lei Complementar nº 0026/2005, acrescido pela Lei Complementar nº 0065/2009, em razão de sua incorporação ao vencimento-base previsto no Anexo VII desta Lei Complementar. Art. 38 - Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a conceder Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) ao Agente de Combate às Endemias ou ao Agente Comunitário de Saúde que porventura venha a sofrer decréscimo salarial nominal em razão da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituídos por esta Lei Complementar, em homenagem ao disposto no inciso XV, artigo 37, da Constituição Federal. Art. 39 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 22 de dezembro de 2015. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

ANEXO I, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS ATUAIS

CARGO	QUANTITATIVO
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	1.524
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	2.509

ANEXO II, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS
E SALÁRIOS

CARGO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				
	B				
	ESTÁGIO DE CARREIRA				
	I	II	III	IV	V
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS					
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE					

ANEXO III, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO
B	AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Médio Completo • Ter concluído com aproveitamento o Curso Introdutório de Formação
	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Médio Completo • Ter concluído com aproveitamento o Curso Introdutório de Formação • Residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do concurso público

ANEXO IV, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

1. CARGO: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE (ACS)	1.1 REQUISITOS DE ESCOLARIDADE Ensino Médio Completo e Curso Introdutório de Formação.
<p>1.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATRIBUIÇÕES: Trabalhar na equipe de saúde da família; auxiliar as pessoas e os serviços de promoção e proteção da saúde; realizar em conjunto com a equipe atividades de planejamento e avaliação das ações de saúde no âmbito da adstrição da unidade básica de saúde; identificar situações de risco individual e coletivo; identificar e estimular os potenciais de saúde da comunidade; promover ações de educação e saúde com indivíduos, famílias e grupos comunitários; orientar, acompanhar e encaminhar pessoas que demandem cuidados em saúde; realizar e registrar visitas domiciliares; estimular a inclusão social; notificar aos serviços de saúde as doenças que necessitam vigilância; efetuar o cadastramento das famílias da microárea, consolidando e analisando os dados obtidos; estimular a participação comunitária em ações de saúde; estabelecer articulação com equipamentos sociais e políticas públicas; realizar mapeamento institucional, demográfico e social de sua microárea; preencher formulários dos sistemas de informações pertinentes ao Programa de Saúde da Família; atuar no controle das doenças epidêmicas; identificar as condições ambientais e sanitárias que constituem risco para a saúde da comunidade, informando à equipe de saúde e à população, como também buscar soluções coletivas; participar das ações de saneamento básico e melhoria do meio ambiente; acompanhar as condições de saúde das crianças, prioritariamente até 5 (cinco) anos de idade; orientar e acompanhar gestantes e suas famílias quanto ao pré-natal, parto e puerpério; incentivar a vacinação: estimular o aleitamento materno e os cuidados aos recém-nascidos e às crianças; executar o controle das doenças diarreicas; prevenir doenças respiratórias; prestar orientações sobre cuidados de higiene; executar tarefas afins; exercer atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do Gestor Municipal.</p>	

2. CARGO: AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS (ACE)	2.1 REQUISITOS DE ESCOLARIDADE Ensino Médio Completo e Curso Introdutório de Formação.
2.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATRIBUIÇÕES: Executar atividades de Controle Vetorial com a principal função de descobrir focos, destruir e evitar a formação dos criadouros, bem como impedir a reprodução de vetores; identificar situações de risco individual e coletivo; identificar e estimular os potenciais de saúde da comunidade; auxiliar as pessoas e os serviços na promoção e proteção da saúde; promover ações de educação em saúde com indivíduos, famílias e grupos comunitários; orientar e encaminhar pessoas que demandem cuidados em saúde; realizar e registrar visitas domiciliares de acordo com metas estabelecidas por bairros; estimular a inclusão social; notificar aos serviços de saúde as doenças que necessitam vigilância; efetuar o cadastramento dos imóveis do Município consolidando e analisando os dados obtidos; estimular a participação comunitária em ações de saúde; preencher formulários dos sistemas de informações pertinentes ao Programa de Controle de Endemias; atuar no controle das doenças endêmicas e epidêmicas; identificar as condições ambientais e sanitárias que constituem risco para a saúde da comunidade, informando à equipe de saúde e à população, como também buscando soluções coletivas; colaborar com ações de vigilância sanitária e de melhoria do meio ambiente; exercer atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do Gestor Municipal.	

ANEXO V, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA MÍNIMA EXIGIDA DE CAPACITAÇÃO
I	120
II	120
III	120
IV	120
V	120

ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE À EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
ENSINO MÉDIO	MÉDIO PROFISSIONALIZANTE	8%
	CURSO SUPERIOR SEQUENCIAL/TECNÓLOGO	9%
	GRADUAÇÃO	10%
	ESPECIALIZAÇÃO	15%

ANEXO VII, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Carga Horária: 40 horas semanais

Padrão de	Nível de Classificação				
	B				
	Estágio de Carreira				
Vencimento	I	II	III	IV	V
1	1.014,00	1.175,51	1.362,76	1.579,82	1.831,46
2	1.034,28	1.199,03	1.390,01	1.611,42	1.868,09
3	1.054,97	1.223,01	1.417,81	1.643,65	1.905,46
4	1.076,06	1.247,47	1.446,17	1.676,52	1.943,57
5	1.097,59	1.272,42	1.475,09	1.710,05	1.982,44
6	1.119,54	1.297,86	1.504,59	1.744,25	2.002,09

*** **

DECRETO Nº 13.734 , DE 30 DE DEZEMBRO DE 2015.

Regulamenta a Lei nº 10.409, de 22 de outubro de 2015, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 83, inciso VI, da Lei Orgânica do Município de Fortaleza, e CONSIDERANDO o disposto na Lei Municipal nº 10.409, de 22 de outubro de 2015, que dispõe sobre o fomento à pesquisa, extensão e inovação, no âmbito do Município de Fortaleza. CONSIDERANDO o disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei Municipal nº 10.409/2015. CONSIDERANDO, ainda, a necessidade de regulamentar os procedimentos necessários para a fixação de bolsas e auxílios com a finalidade de fomentar as atividades de pesquisa e extensão e inovação nas políticas públicas relacionadas às áreas da saúde, educação, esporte e lazer, cultura e assistência social. DECRETA: Art. 1º - Os órgãos e entidades que integram o Poder Executivo do Município de Fortaleza poderão conceder bolsas para o desenvolvimento de projetos e/ou programas vinculados às atividades de pesquisa e extensão nas áreas da saúde, educação, esporte e lazer, cultura, assistência social e inovação tecnológica, observado os procedimentos estabelecidos neste Decreto. Art. 2º - Para os fins deste Decreto, consideram-se: I. programa: conjunto articulado de projetos e ações de médio e longo prazos, cujas diretrizes e escopo de interação com a sociedade, no que se refere à abrangência territorial e populacional, se integre às atividades fim dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, podendo estar relacionados a atividades de fomento descentralizados pelo Governo Federal e Estadual; II. projeto: ação formalizada, com objetivo específico e prazo determinado, visando resultado de mútuo interesse, para a sociedade e para a gestão municipal; III. bolsa de pesquisa: instrumento de apoio e incentivo à execução de projetos e/ou programas de pesquisa científica e tecnológica destinados a promover a inovação nas políticas públicas municipais; IV. bolsa de extensão: instrumento de apoio à execução de projetos e/ou programas desenvolvidos pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal que visem a transferência de tecnologia, o intercâmbio e o aprimoramento do conhecimento utilizado, em interação com outros setores da sociedade. Art. 3º - As bolsas de que trata artigo anterior destinam-se à aplicação do conhecimento técnico-científico no desenvolvimento e solução dos problemas do município e na melhoria de vida da população, e serão promovidas nas seguintes modalidades: I. bolsa de pesquisa e inovação – BPI; II. bolsa de desenvolvimento tecnológico - BDT; III. bolsa de transferência tecnológica – BTT. § 1º - As modalidades previstas nos incisos I a III deste artigo serão concedidas em diferentes níveis, de acordo com a qualificação do bolsista, a função a que se destina e o perfil a ser satisfeito pelo bolsista, conforme disposto no Anexo Único deste Decreto. § 2º - A carga horária de atividades do bolsista será fixada de acordo com as diretrizes de cada projeto e/ou programas. § 3º - A atividade de bolsista não poderá ser realizada por período superior a 36